

# 希望党校解决的思想理论问题 党校思想汇报(通用8篇)

很多人在看完电影或者活动之后都喜欢写一些读后感，这样能够让我们对这些电影和活动有着更加深刻的内容感悟。如何才能写出一篇让人动容的读后感文章呢？下面是我给大家整理的读后感范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 企业工作报告读后感篇一

我们公司企业文化正是贴合这一特点，是广大员工群众智慧的结晶，是实践和时光沉淀的结果。所以，企业文化和企业的成长和建设息息相关，相得益彰。企业文化中的“价值观基石”——信任、包容、建设，及“工作基石”——创新、尊重、乐趣，短短几个字，高度概括了我们公司文化的精髓。

我们每个人从小都树立自我的人生观和价值观。同样企业作为一个组织，也有自我的价值观，承担着社会职责。信任是员工归属感的重要方面，没有信任也就无从谈起建设，公司对员工的信任，才能让员工殚精竭虑，全力付出。信任是基于职责的信任，上级对下级的信任才能让下级有足够的空间和资源去处理事情，才能激发下级的创造力，同样，只有下级能好好工作，不断创新，做好领导交代的任务，才能让上级去信任你，把更多更重要的事情放手让你去做。这种彼此之间的信任，才能让企业，上下级，员工之间都能建立起一种和谐的工作人文环境。

包容是人与人之间相处的一种境界。一个不能包容他人的缺点和错误的人，也将得不到别人的宽容和帮忙。海纳百川，有容乃大，壁立千仞，无欲则刚。个人要有虚怀若谷的胸襟，企业也要有包容万物的情怀，只有这样才能成为江河。

但是，包容绝不能纵容和包庇，出现了问题就要承担职责，而不能蒙混过关。没有奖励和惩罚，企业的规章制度就将流于形式。大家做事情都不能严格的要求自我，上下级之间相互包庇，大打人情牌，这是要不得的，长期以往，企业也就面临着关门歇业的命运了。

当我们企业广大员工做到了基于职责的信任，做到了有正确性的包容，才能谈起公司建设问题。而只有把公司建设好，才能让员工有归属感，让员工有依靠。所以这种相辅相成的关系，就要求我们员工和企业的命运是息息相关的。我们不是在为企业卖力，而是在为自我的生活和人生而不懈奋斗。我们工作的好处和人生的方向也就不会迷失了。

但是，企业文化也不是停留在工头上，也不是万能的，需要落到实处。海尔集团的企业文化是从砸冰箱开始的，砸冰箱事件强烈的震撼了员工，也因此成为海尔成长的契机，从改善产品质量到全面质量管理，透过不断深入的企业变革，来实现企业的价值理念和员工的价值理念的融合。海尔不断变革，不断创新的历程，就是海尔个性的企业文化构成的过程。

所为，透过学习，让我的思想更加成熟，境界提升很多，工作更加用心，人生的方向更加明确。我会在今后的工作中，把这种精神和认识转化到工作中去，加强学习不断创新，和同事搞好关系，为公司的发展壮大贡献自我的力量。

## 企业工作报告读后感篇二

绿城，这是一个在行业内一直被我敬仰的企业，很荣幸的能加入到这个团队当中来，虽然我入职时间不是很长，但是“真诚、善意、精致、完美”的核心价值观已经深深的在我心中扎根了。

首先，公司的企业文化告诉我们，做好绿城人，必须是理想主义的实践者。我们既是房地产行业的理想主义者，同时也

是现实主义者，但是理想主义色彩一直会是我们的导向。理想是我们希望达到的人生目标和追求向往的奋斗前景，我会把我的理想投入到工作当中去，做一个敬岗爱岗的绿城人，与企业荣辱共存！

公司将我们划入了最重要的企业产品，而只将公司的其他物质产品归为副产品，由此可见，公司在生产和管理过程中都是倡导“以人为本”，带动我们员工和公司共同成长，让我们成为公司发展以及享受劳动果实的受益者，甚至将培养员工放到很高的一个高度上，与之将企业的存亡联系在一起，这让我们更应该把所有的工作都努力的做到最好！另一方面，绿城文化的“以人为本”是人文主义的，现在房地产行业正处于文化与市场的转型时期，市场经济已经发展到了买方市场的到来，社会只承认优秀精致的产品，那么企业唯一的出路就是用功，生产出高品质的精致产品，传承人类精神、传承人类文化，把我们的每一个产品都作为精神文明的积淀来做，这样的价值观才是我们的发展方向。

“真诚、善意、精致、完美”是绿城人的核心价值观，它所提倡的是：“与人为善，仁爱求真；追求认真，追求精致，同道共识，方谓同仁。”正是绿城的这种核心价值理念，公司出品了一个又一个深受消费者喜爱的优秀精致的项目，培养出了一批又一批的工作认真，追求理想，追求完美，精心细致的优秀员工。精致的产品必是出自认真工作的优秀员工之手，而认真又是绿城人、绿城产品与绿城服务所特有的鲜明特征。绿城人都是认真的在工作着的，对公司，对客户，对社会我们都是以自己的一种真诚，一种善意在努力回报着。市场经济发展日益繁荣，社会需要更精致的产品，企业需要更认真工作的员工，于是我们每一个绿城人都在更努力的追求精致完美！

在绿城这个大家庭中，今后我还有很长的一段路要走，严格秉承公司的企业文化，时刻牢记在心，让自己辛勤的汗水在这片热土地上肆意挥洒，我们的明天会更美好。

## 企业工作报告读后感篇三

7月24日下午，公司的王副总经理王总给我们上了一堂精彩的关于企业的文化的培训课程，回顾那天的学习，王总给我们介绍了企业文化的发展史、基本资料、设计以及企业文化建设这四个方面的资料。这使我们进一步丰富了理论知识，提高了对企业文化的了解，对企业文化的重要性有了更深一层的认知，深刻理解了“企业文化以人为本”的理念。下方就这次培训，浅谈两点我部门的认识和体会。

王总在课上说：“一个企业如果缺乏了企业文化，就相当于失去了灵魂，失去了发自内心的动力和追求”。对此我们深有同感，当今的市场经济决定了任何企业都务必重视利润，而实现价值的最大化是我们公司的目的。企业的扩大和壮大发展，也依靠于创造的利润。为了保障企业能长期获取利润和企业的可持续发展，就务必加强企业文化建设。不注重企业文化建设即使偶然获得丰厚的利润，那也只能昙花一现。都说企业文化对外是一面旗帜，对内是一种向心力，而我们国威的企业精神——“开拓创新高效卓越和衷共济共铸辉煌”就是国威公司的灵魂和持久动力。所以，企业文化是企业的灵魂，是企业持续发展的动力源。

这是这次培训中我最有深感触的一点：人对企业文化的重要性及企业文化对员工的巨大影响力。海尔集团首席执行官张瑞敏曾指出，你能够毁掉海尔，但你毁不掉海尔文化；日本索尼公司创始人盛田昭夫也说：“在日本，最有成就的公司是那些设法与全体员工之间建立命运与共的意识”。以上两个例子说明：员工是企业的主体，企业行为最终是通过企业的员工实现的。企业文化作为一种文化的氛围，能影响企业与员工行为活动的意识，并塑造公司员工意识与行为。它具有导向作用、激励作用、约束作用、凝聚作用。可见企业文化对企业以及企业员工的影响是深远的。所以，以人为本是企业文化的核心。

总而言之，在新经济时代的这天，企业文化对一个企业的存亡兴衰是及其重要的。一个企业的成败不仅仅取决于市场及利润水平，而更在于外部的企业形象即企业文化。王总举的几个典型的例子：海尔集团、日本本田公司等等，他们创造出的奇迹和成功都告诉我们：企业文化有着潜在的凝聚力量，它不仅仅能给企业带来一种精神，而且能激发员工的工作用心性和职责心，能加强企业团队精神，从而提高企业的整体效益。在今后的工作中，如果我们能将国威的企业文化精神贯穿于我们的工作，以企业文化来要求自己，不断进步，追求卓越。那么，我深信国威的明天会更完美。

## 企业工作报告读后感篇四

我认为，首先要坚持“以人为本”，塑造学习型的企业文化。

二是要建立科学合理的激励机制。只有建立一套科学合理的激励机制，客观公正地评价员工的价值创造力，才能充分调动全员参与企业活动的积极性和创造性；三是要创建明确、具体、富有强大凝聚力的目标价值导向机制，把信合员工的意志和行为引向同一个方向和目标，使大家心往一处想，劲往一处使，力往一处用，使员工之间产生共同的语言，共同的荣辱感，共同的责任心，从而增强信用社的凝聚力和向心力，增强员工的使命感和归属感，从而不断提升信用社的经营管理水

平和

经济效益，打造全新的农信品牌。

其次要围绕服务和创新，强化具有自身特色的经营理念。一是优秀的企业文化必须具有鲜明的个性，如：海尔集团的服务理念是“顾客永远是对的”。也就是说，顾客的需求是没有错的，那么，企业永远都要为满足顾客的需求而不断的创新，这样才能使企业保持旺盛的生命力。

作为服务“三农”的信用社就要围绕“农”字做文章，切实要把农户利益放在首位，不断创新服务手段，继续引深“小额信用贷款”和“农户联保贷款”这些新的金融产品，来满足农户对金融服务的需求，从而培育自身的客户市场和黄金客户群；二是规范服务行为和服务质量。

我们要树立“以质量求生存，以服务求发展”的意识，对客户实行“一条龙”服务、“承诺限时”服务和“一站式”服务，不断加固和延伸服务文化半径，用微笑服务，文明服务撒播大街小巷，温暖千家万户，让农民得到实实在在的方便和实惠；三是以创建“信用户、信用村、信用乡(镇)”为载体，营造一种“讲信用光荣，不讲信用可耻”的社会氛围，进一步加深信用社与农民之间的感情，从而实现社农双赢。

最后，我们还要着眼大局，小处入手，稳健和谐地推进企业文化建设。我们加强企业文化建设的目的就是要在信用社形成以精英团队塑造企业文化，以企业文化培养优秀员工，以优秀员工创造管理品牌，以管理品牌推进规模发展，以规模发展追求企业效益，以企业效益凝聚优秀人才的良好企业文化。

乘千里风破万里浪，成为一艘能够抵抗风浪勇往直前的航船。

## 企业工作报告读后感篇五

夏日炎炎，很容易让人产生烦躁的心理，进而导致员工低下的工作效率。如何提高工作效率？在步入公司之初，我有幸接触到了《华为企业文化》这本书。在细细阅读该书后，被作者在书中提到的改善工作效率的观点与方法深深折服。这本书以华为公司为例，从领导层面乃至员工层面多方面、分层次地讲解了公司里每个层面的员工，为提高工作效率所应该考虑的、准备的以及警惕的事情。对于刚入职到造价部的我来说，给了我很大的提示和帮助。

首先，我们要谨慎制定计划。在公司里，我们不仅仅是作为一个员工为公司尽心尽力的工作，更重要的是作为一个管理者，合理利用好时间和身边的资源，更有效率的去完成领导者布置下来的任务。作为新入职的员工，我们千万不能遇到任务就先干起来再说，而是要在接到任务后细细思考，以高效率完成工作为基础好好地计划下一步应该做什么。做任何事都不能太匆忙，没有计划就没有一个好的结果。对于任何事情，必须有一个详尽的计划，正所谓“磨刀不误砍柴工”，最终会大幅度提高工作效率。

其次，我们要合理规划时间。时间是现代人最缺乏的资源，也是我们最不珍惜、最容易逝去的宝贵财富。在日常工作中，很多人总是抱怨时间不够，然而这些时间都是由于不在意、坏情绪、不专心以及被打扰等原因造成的，其中位于第一位的就是“被打扰”。所以，在工作中，我们尽量不要事事都去打扰别人，给别人创造一个高效率的时间段；同时，我们也要有自己的时间规划，构建自己的“时间块”，化零散为整体，设计一个高效率的时间段做最重要且最紧急的任务。并且在日常生活中，我们也要合理安排时间，为高效率地工作做好准备。

第三，充分运用80/20法则。利用20%的时间去完成工作中占有80%的无关紧要的事情，利用80%的时间去完成工作中占有20%的至关重要的事情，形成一个属于自己的并且适用于自己的工作韵律。

第四，学会倾听，及时汇报；抓住关键，常作笔记；强化沟通，无缝对接；合理协调，资源共享。

最后，我们要熟练运用方法。正如日本软银集团董事长孙正义所说，“三流的点子加上一流的执行力，永远比一流的点子加上三流的执行力更好”。工作没方法，便没有执行力。所以，在工作中我们必须熟练运用各种方法去解决各种困难问题。第一，要把握眼前，放远未来。先用心做好力所能及的

“小事”，积累经验后再去解决能力可能欠缺的“大事”。  
第二，专心只做一件事。工作任务是永远做不完的，那么我们在工作中，必须选取最重要且最紧急的任务为最终目标，一心一意朝着这个最终目标努力，心无旁骛，绝不好高骛远。